

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Kerja variabel yang menarik untuk diteliti karena variabel tersebut bertujuan meningkatkan peran dan fungsi suatu sumber daya manusia supaya kinerja karyawan berjalan dengan baik dan mencapai setiap tujuan organisasi (Mulyadi, 2012). Hal ini didukung sejumlah penelitian diantaranya Darmayanti, Bagia, & Suwendra (2014) yang menyatakan adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja akan dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga juga dapat meningkatkan kinerja. Penelitian lain yang dilakukan Riyadi (2011) menyatakan terdapatnya pengaruh positif antara motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. Bila penilaian kinerja karyawan dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan yang ada di dalamnya.

Pada variabel disiplin, Labudo (2013) melakukan penelitian pada PT. Sinar Galesong Pramata cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan kompensasi, serta terdapat pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain

dilakukan Dewi (2012), hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas Rutan Klas 1 di Bandar Lampung.

Pada variabel kompensasi, penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya & Utama (2012) menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang positif pada lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum provinsi Bali. Ini berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawannya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menjadi rendah. Penelitian yang dilakukan Yensy (2010) menyatakan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SMA Negeri 2 Argamakmur di Bengkulu Utara. Kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi strategis perusahaan dan dapat di gunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara semangat kerja yang produktif.

Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting sehingga harus di kelola dengan baik, karena mereka memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai setiap tujuan organisasi. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dengan mutu dan kualitas kinerja yang tinggi untuk memajukan bisnisnya. Sumber daya manusia pada hakekatnya adalah modal dan

memegang peranan penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan. Berhasil tidaknya perusahaan dalam bisnisnya akan diketahui dari kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Dari situlah, sumber daya manusia merupakan aset yang sepantasnya mendapatkan perlakuan sewajarnya, dalam memperoleh hak dan kewajibannya sesuai dengan tingkat kemampuan dan pengabdianya (Mulyadi, 2012).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka diambil judul penelitian yaitu : “PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.POS INDONESIA KANTOR POS WONOGIRI.”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dipaparkan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri ?
2. Apakah disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri ?
3. Apakah kompensasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang ada sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, terutama untuk ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pemberian motivasi, disiplin, dan kompensasi kerja, mahasiswa manajemen dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, juga dapat berguna sebagai informasi bagi peneliti-peneliti lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi dan bahan masukan bagi Kantor Pos Wonogiri dalam hal meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan.

## E. Sistematika Penulisan

### BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori dari masing-masing variabel penelitian dan mengenai beberapa penelitian terdahulu.

### BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang hipotesis, kerangka pemikiran, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

### BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, pengujian data dan hipotesis, serta hasil pengujian.

## BAB V            PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan saran-saran dari penulis yang bersifat membangun untuk pihak yang bersangkutan.